

Trabajo Fin de Grado

EL SINDICALISMO EN TIEMPOS DE CRISIS:
ENTRE EL SIGLO XX AL XXI.

Trade unionism in times of crisis: from the
20th to the 21st century.

Laura Olmo Gómez

Director

José David Moral Martín

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Universidad de Zaragoza

2021

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado analiza brevemente la historia sindical en nuestro país, así como el impacto de los sindicatos españoles en el sistema de relaciones laborales contemporáneas. Para ello se expondrá su desarrollo y su papel durante las épocas de crisis económicas y sociales, centrándonos en las recesiones más recientes: la acontecida entre 1993 y 1995 y la conocida como la “Gran Recesión” (2008-2014). Analizaremos en concreto el papel de los dos grandes sindicatos españoles: Unión General de los Trabajadores y Comisiones Obreras. Metodológicamente, nos basamos en técnicas cualitativas de revisión de la literatura especializada y publicaciones relacionadas. Asimismo, tratamos de predecir la actuación de los grandes sindicatos en el panorama económico, político y social que deja la crisis del Covid-19. Como conclusiones, se observa cierta renuncia a la ideología por parte de estas organizaciones al objeto de adaptarse de manera forzada al panorama laboral existente.

Palabras clave: sindicatos, sindicalismo español, crisis contemporáneas, relaciones laborales.

ABSTRACT

This Final Degree Project briefly analyzes the trade unions history in our country, as well as the impact of Spanish trade unions in the contemporary labour relations system. We will discuss their development and role during times of economic and social crisis, focusing on the most recent contemporary recessions: the one that took place between 1993 and 1995 and the one known as the "Great Recession" (2008-2014). In particular, we will analyse the role of the two major Spanish trade unions: Unión General de los Trabajadores (General Workers' Union) and Comisiones Obreras (Workers' Commissions). Methodologically, we rely on qualitative techniques based on a review of the specialised literature and related publications. We will also try to predict the performance of the major trade unions in the economic, political and social panorama left by the Covid-19 crisis. As conclusions, we observe a certain renunciation of ideology of these organisations in favour of forcefully adapt to the existing labour landscape.

Keywords: trade unions, Spanish trade unionism, contemporary crisis, working relations.

ÍNDICE

RESUMEN	1
1.INTRODUCCIÓN	3
2.METODOLOGÍA Y OBJETIVOS	4
3.SINDICALISMO ESPAÑOL CONTEMPORÁNEO DESDE SUS ORÍGENES FINISECULARES EN EL SIGLO XIX A LA DICTADURA FRANQUISTA	4
Orígenes de los sindicatos	5
República y dictadura franquista	9
Recuperación de la democracia	12
4.EL SINDICALISMO ANTE UN NUEVO TIEMPO: SUS PRIMERAS TRANSFORMACIONES Y CRISIS (1993-1995).	13
Primera transición sindical	13
De la primera a la segunda transición sindical	17
Segunda transición sindical	18
Crisis de 1993-1995	22
5.LA CRISIS DE COMIENZOS DEL SIGLO XXI. LA GRAN RECESIÓN	24
La reforma de 2012 y consecuencias para los sindicatos.	25
6.CONCLUSIONES.	26
7.BIBLIOGRAFÍA.	28

1.INTRODUCCIÓN

Desde comienzos del siglo XX, el sindicalismo ha sentado las bases de las relaciones laborales contemporáneas, especialmente tras la Segunda Guerra Mundial (1939-1945). En este sentido, y con el espíritu de recuperar la paz social, los sindicatos tomaron el papel de representar a la parte laboral más vulnerable: el trabajador. Es por ello por lo que su papel ha sido decisivo para conseguir los derechos que hoy en día parecen incuestionables: el descanso semanal, la protección de la salud, la prohibición del trabajo infantil, la protección de la mujer embarazada y de la lactancia... Estas decisiones y muchas otras han trascendido más allá del contrato laboral, llegando a colaborar con la construcción del Estado de bienestar que prevalece en muchos de los países desarrollados.

En la actualidad y con el nuevo panorama laboral, el sindicalismo plantea nuevos retos, como “la globalización, la reorganización de la producción y los servicios dentro y fuera de las fronteras, el cambio de identidades profesionales y sociales, el debilitamiento de los vínculos con los partidos políticos y sus proyectos [...]” (Lévesque et al., 2011, p.4). Es por ello por lo que los sindicatos deben adaptar su estructura y estrategias a un mundo donde “[...] el intercambio de información, de conocimientos, de experiencia y de políticas tiene una importancia cada vez mayor” (Lévesque et al., 2011, p.12). Todo esto acompañado de la subcontratación, el aumento de mano extranjera y la deslocalización industrial.

Precisamente relacionado con esto último, en los países desarrollados se ha observado en los últimos años un “declive de las industrias manufactureras de gran escala en las que los sindicatos siempre tuvieron una fortaleza importante, seguido de presiones presupuestarias y el impulso a la privatización [...] de los servicios públicos” (Fundación 1º de Mayo et al., 2015, p.11 y 12). Este cambio del modelo productivo ha tenido un fuerte impacto en el terreno laboral español, pues “la desindustrialización erosionó la base sobre la que el sindicalismo se reconstruyó bajo el franquismo” (Tébar, 2020, p.9). Este auge del sector servicios y de las políticas de flexibilización han normalizado además el trabajo precario y temporal, dando lugar un mercado laboral inseguro y precario para los trabajadores.

Junto a estos dos factores, la incorporación de la mujer a nuestro mercado laboral ha dejado atrás el modelo tradicional sindical enfocado a la clase obrera masculina, cualificada e industrial con vinculación permanente. Este perfil además carece de identificación con la población activa actual, pues la aparición y mejoras de las políticas públicas de bienestar aumentaron (entre otras cosas) los ingresos de los hogares españoles, haciendo que más de dos tercios de la población se identifique más con la clase media que con la clase obrera o baja.¹ También la pérdida de la identidad de clase es otro de los grandes escollos del sindicalismo contemporáneo.

Por último, el fuerte apoyo institucional que generalmente dan los estados europeos a los sindicatos ha generado una menor dependencia a la afiliación. De esta manera mantiene su papel en las instituciones (pueden negociar y realizar otras funciones) pero consigue que “su efecto práctico se atrofie” (Fundación 1º de Mayo et al., 2015, p.15).

Según datos de la OCDE, en España en el año 2018 un 14% de los asalariados estaban afiliados a algún sindicato, reduciéndose este número al año siguiente. En todo caso la desafiliación

¹ Estudio nº3316 de marzo de 2021 por el Centro de Investigaciones Sociológicas (Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la Covid-19).

parece una tendencia evidente, pues desde la democratización española los datos de afiliación no han superado el 20% de la población activa. La pérdida de fuerza en estas organizaciones que luchan por un empleo estable y de respeto por los derechos laborales es preocupante, aún más al encontrarnos en un mercado laboral cada vez más inestable y de relaciones laborales individualizadas que corren el peligro de explotación.

Para su estudio, y tras esta introducción, añadimos la metodología seguida. El tercer apartado estudia el transcurso de los sindicatos españoles desde su origen hasta su democratización. A continuación, se analiza su comportamiento durante las dos crisis económicas contemporáneas: la ocurrida entre 1993-1995 y la Gran Recesión (iniciada en 2008 y cuyos efectos siguen latentes), de las que explicamos las actuaciones que se llevaron a cabo y de cómo consiguieron (o no) paliar el desencanto sindical al que se enfrentan en la actualidad, materializada en una constante pérdida de afiliados año a año y una pérdida de peso como interlocutores sociales. De esta forma, se intentará proyectar una previsión de los efectos de la crisis del Covid-19 sobre ellos. Por último, el cuarto apartado versa sobre las conclusiones extraídas y lo esperable del transcurso sindical español en la presente y futuras crisis contemporáneas.

2.METODOLOGÍA Y OBJETIVOS

Este trabajo se fundamenta en una metodología cualitativa, siendo un trabajo analítico que estudia el recorrido histórico de los dos grandes sindicatos españoles, al tiempo que tratar de dar una explicación al desencanto sindical y a las estrategias seguidas de cara a su adaptabilidad al nuevo mercado laboral (especialmente en las recesiones económicas). La principal fuente de recogida de información ha sido la revisión de literatura y publicaciones relacionadas al mundo e historia sindical, así como de los datos aportados de manera pública por parte de los sindicatos españoles en sus páginas web.

Su redacción parte desde un punto de vista sociológico e histórico, con la finalidad de alcanzar conclusiones lo más objetivas posibles. A pesar de ello, hay que tener en cuenta que la crisis vivida difiere de las dos analizadas al tener un factor sanitario añadido y no limitarse únicamente al aspecto económico.

3.SINDICALISMO ESPAÑOL CONTEMPORÁNEO DESDE SUS ORÍGENES FINISECULARES EN EL SIGLO XIX A LA DICTADURA FRANQUISTA

Una de las definiciones más populares y clásicas es la del matrimonio Webb, que define los sindicatos en la Inglaterra de finales del siglo XIX como: “a continuous association of wage-earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their working lives” (Webb & Webb, 1898). Esta descripción determina a unas agrupaciones obreras que reclaman dignidad y legalidad profesional.

Orígenes de los sindicatos

Para comprender el nacimiento de los sindicatos como instituciones es importante conocer el contexto histórico de su surgimiento. Durante el siglo XVIII con la industrialización la brecha entre clases sociales se acentúa con la explotación laboral dirigida hacia un nuevo grupo social: la clase obrera. En los inicios de este periodo la regulación de las condiciones de trabajo es inexistente. Como ejemplo de ello, a principios del siglo XIX en Inglaterra las jornadas abarcaban 15 horas en las fábricas algodoneras, la mano de obra infantil era un recurso común y los salarios permitían a duras penas la subsistencia.² En 1850 la esperanza de vida en este país fue de 43 años y una mortalidad infantil del 30%.³

A nivel nacional, la industrialización y los cambios sociales y económicos descritos llegaron de una manera particular. Mientras que en el resto de Europa la industrialización se afianzó rápidamente, en nuestro país tuvimos que pasar por dos revoluciones industriales hasta que finalmente este sistema basado en el liberalismo despegó. Durante la primera mitad del siglo XIX surgieron tímidamente los primeros focos industriales, pero por las propias características nacionales (sector agrario predominante, baja densidad y crecimiento demográfico y escaso desarrollo urbano) y políticas (España tenía instaurada una monarquía absolutista que fomentaba políticas proteccionistas) no llegaron a desarrollarse. Sin embargo, durante la segunda mitad de este siglo se desarrolla de manera más rápida esa industrialización, aunque siempre por detrás que el resto de Europa. Destaca la industrialización de regiones como Cataluña o el País Vasco.

A continuación, pasamos a incorporar el nacimiento de los sindicatos que, tal y como las conocemos, podemos remontarlo al siglo XIX y la industrialización. Anteriormente ya existían agrupaciones de trabajadores que, bajo la forma de hermandades, se organizaban en forma de asociaciones profesionales durante los siglos XVI y XVII. Estas uniones se desarrollaron para regular la producción, precios y otras condiciones laborales del trabajo artesanal (base de la economía de la época) en los inicios de la Edad Moderna. Durante el siglo XVI se produjo una fuerte expansión europea, por lo que este orden fue alterado para beneficiar la competencia entre países que buscaban el mayor beneficio posible mediante las oportunidades de exportación. Es decir, nos encontramos en el inicio del mercantilismo.

Este cambio en las relaciones comerciales “provocó la pérdida de la hegemonía del sistema artesanal de producción y con ella el de las corporaciones profesionales que tradicionalmente lo habían gestionado” (Moral-Martín, 2020, p.147). El origen del capitalismo moderno provocó una pérdida sobre el control productivo, que se intentó resolver con “un aumento de sus competencias, tanto sobre el producto, como sobre el proceso y la población trabajadora” (Moral-Martín, 2020, p.147). Los estamentos profesionales rechazaron esta solución, constituyéndose las primeras uniones de trabajadores, aunque bajo la forma de organizaciones religiosas.

² “En el inicio de la década de los años cincuenta [siglo XIX], se sabe que trabajaba el 28% de la población comprendida entre los 10 y 15 años” (Hipatia, 2017).

³ Cifras extraídas del estudio de Roser (2013) (<https://ourworldindata.org/life-expectancy>)

Influyó también para la creación de los sindicatos contemporáneos las sociedades de ayuda mutua o de socorro mutuo que surgieron en Inglaterra a finales del siglo XVIII y que crearon las famosas cajas de resistencia.⁴ En concreto, desde finales del citado siglo los obreros se organizaron bajo diversas fórmulas como la de sociedades amistosas (*friendly societies*) o hermandades secretas en sectores tan variopintos como el textil, la cuchillería de Sheffield o los mineros. Todo ello en respuesta a la prohibición de asociaciones sindicales mediante las *Combination Laws* (1799-1824). Finalmente, estos fueron legalizados en 1829 cuando nació en Reino Unido el primer sindicato de oficio tal y como los conocemos hoy en día.

Como se puede observar, la historia sindical europea ha estado marcada por leyes que fomentaban o ilegalizaban las asociaciones obreras. Esto llevó a los líderes obreros a usar diferentes estrategias como la directa mediante instrumentos de presión como la huelga o la institucional, como la de optar a tener presencia política, si bien hasta finales del siglo XIX estas agrupaciones no obtuvieron el reconocimiento como elementos indispensables de las relaciones laborales.

Ya entrado en el siglo XX, y una vez afianzado el sistema actual económico imperante tras la II Guerra Mundial, nos encontramos ante un mercado de trabajo más o menos regular en el que en cada país se fue configurando una modalidad diferente de sindicalismo, en función de sus experiencias propias nacionales. En este sentido, destacamos cuatro modelos: el sindicalismo de negocios americano, el sindicalismo de regulación conjunta inglés, el sindicalismo del movimiento social francés y el sindicato institucionalizado alemán. No es objeto de estudio de este trabajo el análisis de estos puntos, pero sí que merecen nuestra atención al objeto de poder comparar las actuaciones sindicales españolas con algunas de las principales escuelas europeas.

Como hemos señalado, la creación en Inglaterra de las cajas de socorro mutuo influyó en el inicio de la historia sindical española, pues se suele marcar como inicio de esta 1839. Este año, mediante Real Orden Circular se autorizó la creación de Asociaciones de Socorro Mutuo (SSMM). Ante la ausencia de cuerpos intermedios entre obreros, empresarios y capital y una vez derogadas las organizaciones gremiales a la vuelta definitiva de Fernando VII nacieron las asociaciones profesionales. La primera SSMM fue la Sociedad de Tejedores y la Asociación Mutua de Tejedores de Barcelona, constituida en 1840. A partir de esta norma se fundaron más asociaciones obreras por todo el territorio nacional, estando fuertemente implicadas en movimientos políticos de índole anarquista y socialista.⁵

En 1868, junto con la revolución Gloriosa, se reconoció el derecho de asociación, pudiendo formarse asociaciones y federaciones obreras sin tener que recurrir a subterfugios. Sin

⁴ Cajas de resistencia: ayuda económica que surge de aportaciones de los propios obreros con el fin de ayudarse en casos de desempleo, fallecimiento u otras situaciones similares en las que el trabajador queda desamparado.

⁵ “Tras la muerte de Fernando VII en 1833, los intelectuales liberales emigrados regresan a España. Los desterrados o emigrados vuelven con un bagaje intelectual reunido durante diez años de emigración en el resto de Europa, el pensamiento socialista de los utópicos franceses[...] El momento de mayor auge del societarismo catalán corresponde a 1854-1855 con la adaptación del socialismo utópico de Etienne Cabet (1788-1856) y el individualismo antiestatal de Pierre Joseph Proudhon (1809-1865)” (Fernández López, 2018). Este último está considerado el padre del anarquismo moderno.

embargo, la realidad de la desigualdad económica entre zonas agrícolas e industrializadas propició la aparición de diferentes corrientes ideológicas en el sindicalismo español, visiblemente reconocidas por sus reivindicaciones. Las principales modalidades fueron el socialismo (siendo uno de los referentes españoles Pablo Iglesias) y el anarquismo, que a su vez se dividió en anarcocolectivismo⁶ (basados en las ideas de Bakunin) y anarcocomunismo (fundamentado en la doctrina de Kropotkin).⁷ Estas divisiones fueron augurio de las luchas entre sindicatos que serían constantes hasta hoy en día, si bien en menor medida.

Ese mismo año tuvo lugar un acontecimiento fundamental para el incipiente sindicalismo español de la época: la llegada a España del anarquista Giuseppe Fanelli, enviado por Bakunin con el objetivo de “fundar [...] las primeras secciones españolas de la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT)” (Serrano del Rosal, 2000, p. 41). Fruto de ello fue la organización del Congreso Obrero de Barcelona en 1870, en el que las diferentes asociaciones españolas se unieron creando la Federación Regional Española de la AIT, que “agregaba asociaciones de obreros e intelectuales con visiones, objetivos y situaciones muy diferentes” (Serrano del Rosal, 2000, p. 41). Por ello el movimiento sindical español no llegó a tener excesiva fuerza en la AIT.

En este punto parece necesario hacer un desglose de las acciones propuestas por las diferentes vías ideológicas predominantes en ese momento, pues tal y como se verá a continuación, política y sindicalismo español siempre se han repercutido mutuamente y han ido de la mano. Por un lado, los anarcocolectivistas tuvieron presencia en zonas industrializadas, especialmente en Cataluña, siendo partidarios de la lucha dentro de la legalidad, así como de la organización obrera estable. Por eso, en 1907 fundaron la federación sindical *Solidaridad Obrera*.

Por otro, los anarcocomunistas predominaron en zonas rurales, como Andalucía alentando a la ruptura radical con lo establecido. Para ello hacían uso de la *propaganda por los hechos*, que “aunque en un primer momento no implicaba atentados individuales, andando el tiempo éstos se convirtieron en su principal aplicación. El argumento era que unos hechos impactantes tendrían mucha más capacidad para difundir entre los trabajadores la idea de la revolución que toda la propaganda oral y escrita que se pudiera hacer” (Avilés, 2009, p.170). Su rechazo a la organización acabó derivando en “movilizaciones puntuales, más de carácter guerrillero que sindical” (Serrano del Rosal, 2000, p.42).

Mirando nuestra historia con cierta perspectiva, observamos que fue la rama socialista la que más trayecto visible ha podido tener. No obstante, no ha sido una historia de éxito, pues el sindicalismo vinculado al socialismo no gozaba de tanta popularidad. Serrano del Rosal (2000, p.44) señala que sus ideas moderadas no lograban calar entre la aún incipiente clase trabajadora industrial y los pequeños labradores -muy localizados geográficamente. Es decir, sus pretensiones tenían más afinidad con aquellos colectivos de trabajadores que, a pesar de

⁶ Anarcocolectivismo: ideología anarquista basada en la supresión de los Estados nacionales y la formación en su lugar de federaciones constituidas por libres asociaciones agrícolas e industriales, la abolición de las clases sociales, colectivización de los medios de producción -pero individualización de sus frutos-, la igualdad de sexos y el rechazo a la política y al juego parlamentario.

⁷ Anarcocomunismo: ideología anarquista “caracterizado por la defensa de una sociedad horizontal sin jerarquías, antiparlamentaria, anticapitalista y sin existencia de propiedad privada” (Sánchez Galán, 2020).

sus bajos salarios y sus condiciones precarias, no sentían la necesidad de romper las bases del sistema, sino más bien la mejora de su situación mediante medidas concretas adaptadas a la estructura ya existente.

Es por ello por lo que un grupo de los afiliados (entre los que estaba Pablo Iglesias) se separó al conocer por mano de Paul Lafargue el socialismo. Así pues, y tras separarse de la *Federación Regional Española de la AIT*, fundaron la Nueva Federación de la Internacional. En 1879 “muchos de los afiliados al Sindicato de Artes Gráficas, junto con otros intelectuales deslumbrados por los escritos de Marx” (Serrano del Rosal, 2000, p.42) fundaron el *Partido Socialista Obrero Español* (PSOE). Años más tarde, en 1888, estos mismos crearon la organización sindical socialista *Unión General de Trabajadores* (UGT) en el I Congreso Nacional Obrero que tuvo lugar en Barcelona. Esta estrecha vinculación entre política y sindicalismo se volverá a ver más adelante con el *Partido Comunista Español* (PCE) y el otro gran sindicato, *Comisiones Obreras* (CCOO).

Mientras tanto, desde el lado de los anarcocolectivistas y su organización *Solidaridad Obrera* se debate si fusionarse con UGT, si bien se crea una organización sindical de corte anarquista llamada *Confederación Nacional del Trabajo* (CNT), por lo que en 1910 aparecen ya consolidadas dos organizaciones sindicales. Los años siguientes se caracterizan por debates de colaboración entre ambas organizaciones y continuos enfrentamientos por cuestiones ideológicas.

Un ejemplo de esto último es visible en 1917, momento en el que España sufría una crisis sostenida por tres causas interrelacionadas: una crisis militar, otra política y una crisis social. El origen de esta última tiene dos focos: por un lado, la guerra de Marruecos, de cuyo servicio se podían zafar las clases pudientes a cambio de una cantidad monetaria. Por otro lado, tras la I Guerra Mundial, España se convirtió en una fuerte exportadora, enriqueciendo a las clases altas del país, pero desabasteciendo al grueso de la población. De hecho, “productos cotidianos como las patatas, el azúcar, el bacalao, el carbón, el papel, etc., aumentaron más de un 150% su precio desde 1914 a 1917, mientras que los salarios aumentaron entre un 20 y un 40% en el mismo periodo, creando una desigualdad insalvable” (Hernández Chinarro, 2013, p. 113). Esta crisis culminó con la convocatoria de una huelga general por parte de UGT y CNT en agosto de ese mismo año, siendo un ejemplo del primer acuerdo de colaboración entre sindicatos contemporáneos. Más adelante, en 1920 se produjo otro acercamiento entre ambas organizaciones. Así, tras el congreso de UGT, se estableció un comité para valorar la posibilidad de unión con la CNT. Este pacto sólo duró tres meses; el momento de ruptura ocurrió al convocar la CNT huelga general y no ser secundada ni apoyada por la UGT.

No obstante lo visto en términos de rivalidad intersindical, también la hubo intrasindical. Dentro de las propias organizaciones socialistas se produjeron debates importantes, especialmente cuando Lenin fundó las ideas comunistas en la III Internacional. Tanto dentro de la UGT como del PSOE hubo facciones que presionaron para abandonar la II Internacional y adoptar las ideas comunistas del líder ruso. De hecho, en el PSOE las juventudes que apoyaban esta línea de actuación se separaron del partido fundando el *Partido Comunista Obrero Español*. Comparando, en la UGT no tuvieron tanta repercusión estas ideologías, al menos en datos cuantitativos, por lo que continuó en la línea del socialismo moderado junto con el PSOE.

En otro orden de cosas, es conveniente incorporar la separación existente entre las organizaciones sindicales y el Estado (a raíz de la constante crisis política vivida tras 1917) y resaltar el apoyo sindical por parte de los trabajadores a las ramas anarquistas del sindicalismo español. En gran parte, esto se debió al aumento de agricultores sin tierras, quienes vivían en condiciones miserables, y al desarrollo de la industrialización española que trajo consigo un proletariado industrial que deseaba un cambio rápido en su situación a través de acciones directas. Aún así y como podemos imaginar, en momentos de decisión de estrategias sindicales o ideológicas, la estrecha vinculación sindical con la política motivaba que surgieran conflictos internos.

El estudio de Serrano del Rosal (2000, p.44) muestra que todo sindicato que se enfrente a esta disyuntiva tiene dos opciones: abandonar la ideologías por el ámbito sindical o mantenerse a ellas. En caso de optar por esta última se abren dos nuevos caminos: guiarse únicamente por metas ideológicas o bien dejar estos fines en un segundo plano. Como ejemplo señalamos el protagonizado por la UGT y sus variados posicionamientos estratégicos. Mientras que en 1917 se acercó a la acción sindical de la CNT (es decir, hacia la izquierda política), al comienzo de la dictadura de Primo de Rivera (en 1923) acepta colaborar con el régimen dictatorial desde una postura de derechas, justificado por su apoyo a los tribunales industriales como formas incipientes de institucionalización del Conflicto Social. De esta forma, consigue ser reconocido como sindicato y evita su prohibición en 1924 (que sí afectó al resto de organizaciones obreras). La CNT, por su parte, fiel a su base anarquista, durante la dictadura de Primo de Rivera no sólo se opuso radicalmente, sino que actuando en la clandestinidad se alejó al extremo contrario de socialistas, comunistas y demás medidas moderadas. Disuelto de manera pública por la orden de 1924, alentado las acciones más violentas y revolucionarias, protagonizando ataques frustrados y conspiraciones a lo largo de este periodo.

República y dictadura franquista

El aumento de opositores, su organización (un ejemplo de ello es el Pacto de San Sebastián⁸), revueltas, dificultades financieras y pérdida de apoyos, supusieron que en enero de 1930 Primo de Rivera dimitiera. Es entonces cuando, después de intentos por parte de Alfonso XIII de volver a la Restauración (sistema ya obsoleto a nivel europeo y nacional), se convocaron elecciones municipales el 12 de abril 1931. El pueblo español, tras un gran descontento con el Gobierno ejercido hasta el momento, apoyó a la izquierda, consiguiendo posicionar a las ciudades más importantes a favor de una II República española (La Moncloa, 2019).

Durante los Gobiernos de la II República hubo una fuerte presencia sindical en la política española. Es posible que el ejemplo más claro sea Francisco Largo Caballero, secretario general de UGT, ministro de trabajo y posterior presidente de España entre 1936 y 1937. Durante este periodo hubo una fuerte lucha por el reconocimiento de derechos laborales, como la aprobación de la Ley de Accidentes de Trabajo en 1931 (aplicándose al sector agrícola también), así como el establecimiento del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo o la

⁸ En el denominado Pacto de San Sebastián, participaron “Acción Republicana, Acción Republicana de Catalunya, el Partido Radical, la Organización Republicana Galega Autónoma (ORGA) o el Partido Republicano Radical Socialista, más un grupo de intelectuales que se incorpora a título propio. Su intención es, ante todo, conseguir la llegada del régimen republicano” (Segunda República, 2020).

Caja Nacional contra el Paro Forzoso. Sin embargo, y a pesar de este clima favorable, la llegada de la derecha al Gobierno de España supuso que los sindicatos volviesen a radicalizarse, pero con la novedad de que entre los dos grandes sindicatos (UGT y CNT) comenzaron a surgir acciones y puntos comunes, como el levantamiento de Oviedo de 1934⁹ (organizado por UGT y apoyado después por la CNT).

Este acercamiento de posturas y la coincidencia de estrategias ayudó a una unificación de las distintas posturas de la izquierda española (Serrano del Rosal, 2000, p.46). El culmen tuvo lugar con la firma del *Pacto del Frente Popular*¹⁰ en 1936. “La UGT se alejó del reformismo, la izquierda comenzó a unirse y la CNT contempló el camino político como una posibilidad o un mal menor” (Serrano del Rosal, 2000, p.46). Es por ello por lo que en 1936 el Frente Popular gobierna durante los 5 meses previos al levantamiento del ejército bajo el mando del General Franco.

Tras la Guerra Civil se impuso el franquismo, acompañado de una dictadura que tuvo lugar desde 1939 hasta 1975. Una de las primeras medidas que se tomó desde este gobierno fue la persecución y condena de los “enemigos de España”; estos son cualquier rama ideológica de izquierdas. Por la fuerte implicación de los sindicatos durante los Gobiernos de la II República, así como por sus actuaciones durante la Guerra Civil, el 13 de septiembre de 1936 se declaran “fuera de la Ley” en territorios ocupados por nacionales mediante Decreto emitido por la Junta de Defensa Nacional¹¹; es decir, ilegales.

Cuando en 1939 la victoria nacionalista se confirmó, esta normativa se extendió a todo el territorio español. A partir de entonces y hasta la llegada de la democracia, hubo una constante persecución a líderes, afiliados y simpatizantes sindicales. Las posturas se dividieron entre estos: la mayoría optó por el exilio en países como Francia, Alemania, México o Argelia. Hubo, sin embargo, otros que decidieron quedarse en España y trabajar en la clandestinidad. Un hecho a remarcar es que aquellos que emigraron a Francia (que eran la gran mayoría) acabaron en campos de concentración como resultado de la invasión alemana en 1940. Los líderes políticos y sindicales fueron enviados a campos de castigo.

Durante la citada dictadura, los sindicatos pasaron por problemas de organización y acción, principalmente porque sus líderes estaban en el exilio y tenían que trabajar en clandestinidad. UGT tomó la vía de organizarse en los países de exilio y presionar desde el exterior, teniendo como arma contra el régimen franquista su reconocimiento como sindicato a nivel internacional al ser uno de los fundadores de la Organización Sindical Mundial. A pesar de todo, la organización exiliada y la residente en España se enfrentaron a numerosos conflictos.

⁹ “La Revolución de Octubre o Revolución de Asturias fue uno de los grandes preludios de la Guerra Civil que se desarrollaría poco tiempo después [...]. En todas las ciudades y pueblos de la región se producen diversos movimientos de ocupación para iniciar el avance hacia Madrid. Sin embargo la intervención del ejército republicano y la represión contra los insurrectos y manifestantes fueron tremendos.” (Márquez, 2016).

¹⁰ “El Frente Popular de España, coalición política de republicanos de izquierda, socialistas y comunistas formada en 1935 ganó las elecciones celebradas el 16 de febrero de 1936 y se mantuvo en el gobierno hasta el final de la Guerra Civil Española en 1939”(Fideus, 2007)

¹¹ Organismo creado por los militares sublevados durante el alzamiento militar del 18 de julio de 1936, que posteriormente desembocará en la Guerra Civil española.

El principal problema consistía en que los que trabajaban en territorio nacional en clandestinidad rechazaban cualquier estrategia o canal legalmente establecido por el régimen, renegando de cualquier colaboracionismo (que implicaría una institucionalización y por tanto un apoyo al régimen autoritario) pero apoyándolo con respecto a otras organizaciones y movimientos sindicales. Entendían que más allá de diferencias ideológicas había un enemigo común contra el que se debían unir (Serrano del Rosal, 2000, p.49). También la CNT sufrió desavenencias internas con respecto a las estrategias a seguir. Mientras algunos continuaron con la actividad sindical extraoficialmente, otros tomaron las armas y se refugiaron en zonas montañosas (los llamados *maquis*) junto con otros opositores al régimen con el fin de ser una extensión del ejército republicano (Domingo, 2014).

El gobierno franquista como uno de sus pilares implantó un Estado Nacional-Sindicalista, que tal y como describe Amaral (1968, p.61) con respecto al corporativismo portugués y que presenta grandes similitudes con el español *“la Nación constituye una unidad moral, política y económica cuyos fines e intereses dominan los de los individuos y grupos que la componen”*. Estos intereses a mayor escala se imponían a los individuos a la fuerza, fundando la institución del Fuero del Trabajo en 1938. Desde aquí se desarrolló el marco normativo de las relaciones laborales, derogando “toda posibilidad de conflicto de clases e imponiendo la paz laboral a golpe de decreto” (Serrano del Rosal, 2000, p. 50) y tomando medidas como la ilegalización de la huelga considerándola un grave delito y en 1944 considerara un delito de sedición por el Código Penal.

Es precisamente en el franquismo donde se desarrolla un modelo laboral corporativista, caracterizado por agrupar por asociaciones o gremios a los trabajadores en función de intereses comunes y obligándolos a negociar mediante instituciones y no a título individual. Tal y como Bernal García (2008, p.80) describe, el corporativismo en esencia consistía en una cooperación entre trabajadores y empresarios “en pos de una política económica y social auténticamente nacional y satisfactoria para los intereses de ambos”. Esta concepción se ha de integrar en otra más amplia que atañe al sindicalismo contemporáneo, que ha pasado a lo largo del siglo XX y XXI por distintas fases: como instrumento defensivo, como instrumento político y como instrumento del Estado. Esta última acepción surgió en Estados corporativistas y fascistas, destacando en la Italia y Alemania de Mussolini y Hitler (Giménez Martínez, 2015, p.225). Tal y como se verá a continuación, el sindicalismo fue usado por el franquismo como forma de control y opresión, así como la deformación del concepto de sindicato con su creación de los sindicatos verticales.

No obstante, la conflictividad existente era imparable y se manifestó de forma espontánea y en clandestinidad, siendo fuertemente reprimidos. Destaca la huelga de la empresa de “Laminación de Bandas en Frío” de Vizcaya de 1966/1967, que se saldó con destierros y condenas de cárcel para los 800 obreros participantes. De las comisiones negociadoras que surgieron durante estos conflictos nacieron las comisiones obreras, siendo la primera la formada en la Mina de la Camocha en Asturias en 1957. A pesar de no ser muy estables en su origen, tal y como explica Serrano del Rosal (2000, p. 51) consiguieron evitar la ilegalidad y

extenderse gracias a la aprobación de la Ley de Convenios Colectivos en 1959.¹² La consolidación real llegó a principios de los años 60, cuando se rebasó el ámbito de la empresa y la organización fue más amplia. Además, la legalidad que ofrecían los sistemas de elección de representantes y jurados de empresa venían acompañados de ciertos derechos, como el de reunión y uso de instalaciones de las empresas (vetados para los miembros de UGT y CNT, que seguían estrictas indicaciones de no usar estructuras franquistas además de su ilegalidad).

A diferencia de los sindicatos surgidos hasta el momento, estas comisiones carecían de ideología concreta y de afinidad con partidos políticos, lo que las hacía más eficaces y operativas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Su surgimiento espontáneo podemos además relacionarlo con otras plataformas reivindicativas recientes, como el 15M o *Fridays For Future*. Tras su victoria en lugares clave del sistema de representación español, en 1967 celebran una primera asamblea, en la que se reconoce propiamente el espíritu sindical y por ello se le empieza a llamar Comisiones Obreras (CCOO). Esto, junto con su extensión territorial, provocó su ilegalización ese mismo año, unido a una fuerte represión a sus líderes y a los integrantes de cargos de sindicatos verticales y de jurados de empresa. Aún así y gracias a todos los años de actividad legal, CCOO era conocedora del funcionamiento del sistema, por lo que pudo continuar colocando a sus miembros en estructuras de representación obrera.

A finales de los 50 nace Unión Sindical Obrera (USO) de la mano de obreros católicos de corte ideológico socialista, pero declarados independientes de cualquier partido político. Muchos de sus integrantes habían formado parte de las primeras comisiones obreras, participando en su expansión, pero se habían separado tras la incorporación de miembros del PCE (ilegalizado) a CCOO. El acercamiento a la ideología comunista fue el principal motivo de creación de este nuevo sindicato. En 1966 se declara ilegal.

Recuperación de la democracia

La ilegalización de sindicatos surgidos incluso durante el régimen franquista provocó una mayor polarización sindical, consiguiendo la participación conjunta de CC. OO., USO y UGT (que tras su XI Congreso en el exilio y cambios directivos modificó su actitud con respecto a las acciones a tomar) contra la dictadura. Por ello, el 20 de noviembre de 1975, final de la dictadura franquista, el panorama sindical español era el siguiente. Por un lado, continuaban los

¹² En el año 1958 se aprueba una nueva regulación de la “negociación colectiva”[...] esta nueva normativa respondía al intento de disuadir las respuestas huelguistas (1956-1958) y a la necesidad de incrementar la productividad.[...] Así, la esencia de la nueva negociación colectiva era mantener bajo el salario base o garantizado y establecer complementos vinculados a la productividad [...]

La falsa negociación colectiva instaurada se caracterizaba por dos grandes elementos: el primero, que la representación de los trabajadores se debía desarrollar a través del Sindicato Vertical; y el segundo que, una vez había acuerdo —o si no lo había— era el Ministerio de Trabajo el que lo tenía que aceptar, o bien fijar otras condiciones, para publicarlo como “convenio colectivo”. [...]

Por último, la Ley 38/1973 de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo incorporó la concurrencia de convenios, la creación de acuerdos marco y la duración mínima de dos años —en definitiva, mejorando técnicamente la negociación colectiva—, pero dejó sin resolver el problema del intervencionismo del Estado, que debía homologar el “convenio” (*El origen de los derechos laborales*, 2012).

denominados históricos y herederos de los sindicatos anteriores a esta, como UGT y CNT y el sindicato vasco regional STV y que se habían declarado ilegales.

Por otro, los contemporáneos, CC. OO. y USO quienes aprovecharon los pocos recursos legales que se les ofrecían, teniendo una visión más pragmática y menos ideológica de las medidas a tomar. Es por ello por lo que no se declararon ilegales hasta que su volumen de afiliados no se consideró un peligro para el régimen dictatorial. Aún con ello, continuaron trabajando en clandestinidad organizados como sindicato. En los últimos momentos del franquismo CC.OO se vio fuertemente influenciada por el PCE, provocando enfrentamientos con USO pero recuperando ambos la relación al unirse junto con UGT para luchar contra el sistema autoritario.

Con los inicios de la transición se abrieron nuevos debates en el sindicalismo español, todos ellos enfocados en la democratización del Estado, por lo que dejaron en un segundo plano las aspiraciones ideológicas (por ejemplo, implantar un sistema socialista, comunista, etc). En este sentido se plantearon dos problemas principales que se verán más detalladamente a continuación. En primer lugar, cómo se iba a realizar esta restauración democrática y en segundo cómo institucionalizar el movimiento sindical en este nuevo panorama. Las dos grandes organizaciones (CC.OO y UGT) plantearon dos propuestas contrarias. La primera propuso una “unidad sindical” que fue rechazada por la gran mayoría de las demás organizaciones. La UGT planteó un modelo de pluralismo sindical, manteniendo cada cual su identidad pero rompiendo con la fuerza y unidad del movimiento obrero. Tal y como se aprecia en la actualidad finalmente se optó por el modelo propuesto por este último.

4.EL SINDICALISMO ANTE UN NUEVO TIEMPO: SUS PRIMERAS TRANSFORMACIONES Y CRISIS (1993-1995).

A continuación, exponemos las transiciones sindicales vividas en España desde su democratización. Primero explicaremos la primera transición sindical, junto con la estructura y entorno de los sindicatos, así como la normativa y los pactos sociales conseguidos en este periodo, para después hablar del paso a la segunda transición sindical y los motivos que llevan a encuadrarla entre los años 1986 y 1987. Por último, se relaciona la segunda transición sindical (por ser la establecida en ese momento) con la primera gran crisis vivida: la ocurrida entre 1993 y 1995.

Primera transición sindical

Tras la muerte de Franco en 1975, en la sociedad española se abrió el debate con respecto a la nueva estructura democrática y, entre otras cosas, cuál era el papel de los sindicatos en ella. Es la llamada “primera transición sindical”. Este periodo se ve marcado por dos objetivos sindicales.

El primero y principal fue la colaboración en la construcción de una democracia parlamentaria. Se puede pensar que, conociendo las diferentes posturas ideológicas de los sindicatos (como UGT y su marxismo o la CNT y el anarquismo) prevalecería en estos la exigencia de una ruptura con cualquier propuesta diferente a las relacionadas con sus bases. Sin embargo, la gran

mayoría del movimiento sindical abogó por unirse en una postura conjunta (Coordinadora de Organizaciones Sindicales en 1976). Este espíritu se puede ver en la revista UGT publicada en julio y agosto de 1976, donde a pesar de la continua competencia con CCOO se lee que “la UGT ha decidido actuar con coherencia y apoyar la creación de un organismo sindical de unidad de acción que sirva para el fortalecimiento de la clase trabajadora española” (Marín Arce, 1996, p.299). Con esta asociación se pretendía no sólo marcar unos objetivos conjuntos con respecto a la consolidación democrática, sino también de mostrar una unidad de fuerzas.

El segundo de los grandes objetivos, alineado con el primero, fue el desarrollo organizativo. De hecho, tal y como relata el estudio de Serrano del Rosal (2000, p. 65), “[...] uno de los principales retos del movimiento sindical fue dotarse de cierta estructura que los convirtiera en actores sociales y políticos consolidados, con capacidad de movilización y de control de sus bases[...]”. Esto fue más complicado, no solamente por la apatía de la sociedad española y su falta de costumbre asociativa, sino también por los ataques a los sindicatos antes de su legalización por defensores de la ideología franquista y otros detractores del asociacionismo obrero. A pesar de todo, las organizaciones tenían claro que debían seguir un modelo de organización sindical; incluso CCOO, que en un principio se opuso, ya que su principal problema fue desterrar su idea de modelo sindical único y adoptar este formato para el cual no estaba preparado por su histórica falta de ideología. A diferencia de ellos, UGT se encaraba con un problema de falta de apoyos y de organización por su previa ilegalidad. Sus dinámicas por tanto estuvieron orientadas a la recuperación de su base y espacio en el plano social.

La transición española se caracteriza por la firma y promulgación de las bases de las leyes contemporáneas laborales y sociales, por lo que a continuación revisaremos rápidamente las principales normas y pactos firmados en este periodo y sus efectos sobre el movimiento sindical en esta primera transición.

La primera norma que tuvo fuertes repercusiones en el sindicalismo español fue la Ley 19/1977, mediante la cual se reconocía el derecho al ejercicio de la asociación sindical, pero sin protegerlo (para esas medidas protectoras habrá que esperar a la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical). De esta forma se consiguió una de las grandes reivindicaciones de los sindicatos: participar como interlocutores sociales en las negociaciones colectivas. En 1981 y 1982 se dieron otros dos grandes pasos en los derechos laborales: el Tribunal Constitucional aprobó el derecho a huelga y de los conflictos colectivos. La segunda gran norma fue el Estatuto de los Trabajadores, aprobada en 1980. Gracias a ella, se regulan los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa y de negociación y convenios colectivos. A pesar de su redacción, no se incluía las implicaciones que suponían para los sindicatos la participación en las secciones sindicales. Para esto habrá que esperar nuevamente a la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985.

Por lo tanto, entre 1977 y 1985 se proclamaron tres de las normativas que dieron respaldo jurídico a la actividad sindical y a su legitimidad como negociadores sociales: la Ley 19/1977, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 11/1985. Esta legitimidad fue aprovechada por los sindicatos en el periodo de 1977 a 1984, el llamado periodo de la “concertación social”. Fue una época marcada por el conjunto de pactos que sirvieron “de base para la política social y económica, o para la preparación de los textos de futuras leyes o normas, o para trazar algunas

líneas de regulación de los convenios colectivos en un período determinado” (García y Martín, 1998, p. 67). A continuación, contextualizamos las estrategias de los sindicatos en cada uno de ellos y sus repercusiones sobre el mercado laboral español.

El primer y más importante pacto fueron los Pactos de Moncloa, firmados en 1977. Principalmente se negoció el Acuerdo sobre el saneamiento y reforma de la economía y el Acuerdo sobre el programa de actuación jurídica y política, con el fin de dar un ejemplo de convivencia democrática entre todas las fuerzas políticas. Tuvo una vigencia de un año y medio. El PCE (vinculado a CCOO) fue uno de los participantes del pacto, por lo que CCOO apoyó estas medidas. Por el contrario, el resto de los sindicatos (encabezados por UGT) las criticaron duramente por no haberles tenido en cuenta para su firma. La actitud de ambos sindicatos repercutió en las elecciones sindicales de 1978 (únicamente vamos a analizar los resultados de UGT y CCOO por su mayoría sobre otros sindicatos minoritarios); CCOO se llevó el 34.5% de sus delegados electos, mientras que UGT consiguió un 21.7%, demostrando una rápida reorganización.¹³

En julio de 1979, UGT y la recién creada Confederación Española de Organizaciones Empresariales (en adelante CEOE) firmaron el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI). Este documento sentó las bases del Estatuto de los Trabajadores, dándole mucha importancia a la negociación colectiva y a la negociación de salarios sobre la base del IPC. A principios del año 1980, nuevamente UGT y CEOE suscribieron el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI). Este pacto tuvo ciertas repercusiones, pues posteriormente USO se adhirió a él, así como la inclusión de algunas de sus cláusulas en convenios colectivos negociados en ese momento. Fue junto con el ABI de las mayores influencias que tuvo el Estatuto de los Trabajadores (además de la ya mencionada LOLS). Se recogió en este acuerdo una moderación salarial a cambio de la reducción de la jornada laboral, así como la negociación de la productividad o la constitución de comisiones mixtas para el estudio de las condiciones de trabajo.

La estrategia de diálogo y negociación impulsó a UGT en las elecciones de 1980, pues aumentó hasta el 29.27% sus delegados sindicales. Estos datos demostraron no sólo una rápida reorganización, sino una adaptación a la democracia y una respuesta a las inquietudes de los trabajadores en ese momento. En junio de 1981, meses después del intento de golpe de estado del 23F, el Gobierno, UGT, CCOO y CEOE firmaron el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), siendo la primera firma tripartita. Además de las medidas aprobadas en él, fue un símbolo de refuerzo de las libertades políticas. Además, se observa un cambio en la estrategia de CCOO, mostrándose más dispuesta a la negociación, por lo que en 1983 el Acuerdo Interconfederal (AI), fue respaldado por UGT, CCOO, CEOE y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). Por último, el Acuerdo Económico y Social (AES) llega en octubre de 1984 y es suscrito por el Gobierno, UGT, CEOE y CEPYME. Se promueve el empleo temporal para estimular su creación.

La baja conflictividad laboral (Departamento de Investigaciones Sociales de la Fundación FIES, 1985) y la alta tasa de afiliación de la época (Taboadela, 1993) nos lleva a pensar que, a pesar de que había un sentimiento común entre la población española de desarrollar la democracia,

¹³ Datos extraídos del estudio de Maravall (1981) en su obra *La política de la Transición*.

desde las organizaciones sindicales se estaba respondiendo correctamente a las inquietudes de la población activa española.

Una vez analizado el contexto legislativo e institucional, nos parece importante analizar la afiliación, estructura y entorno de los sindicatos para comprender la realidad de estos durante el periodo analizado. La fuerza otorgada por las leyes aprobadas daba legitimidad a los sindicatos como interlocutores sociales en base “a los resultados que estos obtienen en las elecciones a delegados sindicales, no teniendo en cuenta otros parámetros de importancia, como el nivel de afiliación sindical” (Serrano del Rosal, 2000, p. 87). Esto trajo dos problemas. El primero, que sindicatos con pocos afiliados, pero con popularidad en empresas o sectores concretos, conseguían ser interlocutores sociales en negociaciones colectivas. El segundo es que se concentraban fuerzas y recursos en las campañas electorales de delegados sindicales, en vez de la actividad sindical como tal.

La estructura interna (elecciones y funcionamiento interno) de las organizaciones descansó sobre dos estructuras: una vertical o de rama (formada por sindicatos “de arriba a abajo”) y otra horizontal, que engloba las estructuras intersectoriales del mismo nivel (Serrano del Rosal, 2000, p. 95). Si analizamos los fondos destinados a cada una de estas estructuras se pueden deducir las estrategias y ámbitos de actuación más comunes de los sindicatos. Por ejemplo, CCOO entre 1977 y 1981 destinó la mayor parte de su presupuesto en las estructuras horizontales, cuya inversión, según señala Serrano del Rosal (2000, p. 99) “no tendrá como estrategia de funcionamiento el hacer un sindicalismo próximo a los problemas concretos de cada industria, sector o rama, por lo que su capacidad de negociación especializada será más estrecha. Por el contrario, habrá optado estratégicamente por conseguir mayor capacidad de trabajo y presión en los temas no especializados, es decir, generales, intersectoriales y políticos”. Este era precisamente los objetivos de los sindicatos, que materializaron con la firma de los pactos sociales: intervenir en las políticas laborales nacionales.

Por otro lado, CCOO (que si contaba con los líderes y estructuras suficientes) siguió una estrategia más reivindicativa, potenciada por el PCE. Esto tuvo como consecuencia una pérdida de la capacidad de negociación, así como una desconexión con la realidad del movimiento obrero, que veía como sus condiciones laborales mejoraron y se estabilizaron gracias a los pactos sociales. Tal y como hemos comentado anteriormente, fue en las elecciones de 1982 después de que UGT superase a CCOO cuando se tomó la decisión de cambiar la estrategia.

El Gobierno, el otro gran interlocutor en los pactos sociales, mantuvo también una estrecha relación con los sindicatos. Estos usaron este contacto para influir en el modelo de relaciones laborales y consolidar sus bases de movilización para fortalecer a sus partidos hermanos. Hay que recordar que, aunque la legalización del PSOE no constituyó motivo de grandes debates, no pasó lo mismo con el PCE. Gracias a sus sindicatos adheridos consiguieron abrirse camino en el marco de las relaciones laborales, que en un principio les era desconocido y hostil.

Por último, la relación con la recién creada CEOE fue en general tensa. Por un lado los empresarios afiliados consideraban que la actividad sindical era poco o muy poco responsable (Martínez & Avellaneda, 1985, p.96) y por otro los sindicatos se oponían a sus medidas defensoras del mercado libre.

De la primera a la segunda transición sindical

A pesar de las discrepancias entre algunos autores, la autora de este trabajo encuentra motivos, basándose en el estudio de Serrano del Rosal (2000, pp. 129-148), para situar la citada transición entre los años 1986 y 1987.

En primer lugar, hay que entender el contexto político previo a estos años. Mediante la concertación social se había conseguido llegar a la estabilidad democrática deseada, así como la salida de la crisis económica. Además, los partidos políticos consiguieron cierta solidez, pues continuaron las tendencias que llevaron en 1982 al PSOE a ganar las elecciones con una mayoría absoluta. El Estado de libertades que hasta el momento se consideraba en desarrollo se consolidó.

Con el PSOE en el Gobierno, las actitudes de los sindicatos son merecedoras de análisis. Por un lado, CCOO a pesar de su moderada satisfacción, se coloca como oposición a las políticas emitidas por el partido socialista (a pesar de que gran parte de sus afiliados eran votantes de éste). Además, se aleja del PCE (que se encuentra inmerso en una crisis electoral y política) para encontrar autonomía. UGT en cambio, a pesar de recibir con alegría a su partido en el Gobierno, fue cambiando de actitud a medida que se aplicaban las medidas aprobadas por él. Como se verá a continuación, el PSOE siguió una línea de corte liberal, en vez de seguir la línea socialista que era lo esperado por los afiliados del sindicato. También fue importante en el paradigma la entrada de España a la OTAN (1981) y en la Comunidad Económica Europea en 1985, lo cual reafirma la democratización y estabilidad política del país.

En relación con los factores económicos, “la crisis del petróleo en 1973 y el colapso del sistema monetario internacional de Bretton Woods en 1979 coincidieron con una etapa de profunda inestabilidad política en el ámbito nacional por los últimos años de la dictadura y los albores de la nueva democracia” (Page, 2015). Para solventar esta situación el PSOE opta, en el mercado laboral, por medidas flexibilizadoras: se potenció mucho la contratación temporal, parcial y de temporada junto con un incremento de las pensiones y de la prestación por desempleo (aunque no se llegó a lo que los sindicatos reivindicaban). Por último, se les dio a las empresas beneficios fiscales. La población activa española se enfrentó a un panorama laboral de inseguridad, recortes salariales y paro.

En 1986 comenzó una recuperación económica que, unida a la entrada de España en la UE, se considera un cambio en el paradigma económico. A pesar de esto, los sindicatos se vieron gravemente afectados por estas medidas porque afectaron a los trabajadores asalariados, lo que hizo que la concertación se agotara y UGT le retirara su apoyo. Además, el aumento de la productividad repercutió en gran medida en los excedentes empresariales y no en los salarios reales. La flexibilización del trabajo conllevó una pérdida de su poder de negociación.

Estos cambios fueron acompañados por una serie de variaciones en la sociedad española. La caída del sector agrícola y el aumento de la industria y especialmente del sector servicios entre los años 1950 y 1986 fue espectacular. Estos dos últimos sectores agruparon el grueso de la población activa. La mejora y el mayor acceso de la educación y de la cualificación de los recursos humanos consiguieron aumentar el número de trabajadores cualificados y del sector servicios y disminuir el número de trabajadores no cualificados (alto en el sector agrícola). “La

expansión de las clases medias, la elevación del nivel educativo y los cambios en la estructura ocupacional son algunas de las causas que explican la transición pacífica y ordenada de la dictadura a la democracia [...]” (Serrano del Rosal, 2000, p. 138).

En el campo sindical se produjeron importantes cambios, comenzando por la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical el 8 de agosto de 1985, gracias a la cual “se termina de configurar el sistema de relaciones laborales de la España democrática contemporánea” (Serrano del Rosal, 2000, p. 141). De hecho, una vez en vigor, fue el final de la concertación social, por quedar concretados tanto la representación y el papel de los sindicatos como las acciones permitidas a estos. Por otro lado, durante esa misma época los sindicatos consiguieron llevar una contabilidad de afiliación fiel a la realidad, así como un mayor control de las cuotas sindicales.

Además, con la Ley 4/1986 de 8 de enero se hizo efectiva la devolución del patrimonio sindical histórico y acumulado, donde las organizaciones recuperaron los bienes incautados tras la guerra civil y las aportaciones procedentes de los sindicatos verticales durante el franquismo. De modo que, junto con los factores previamente explicados, se consigue llegar a los objetivos marcados por los sindicatos al inicio de la primera transición sindical (consolidación de la democracia y organizarse), dando inicio a la segunda transición sindical.

Por último, el 14 de diciembre de 1988 se convoca una huelga general por parte de CCOO y UGT contra las medidas aprobadas por el Gobierno del PSOE. A diferencia de épocas anteriores, es en este punto en el que se rompen las luchas entre sindicatos y se opta por cooperación entre ambos. Fue una de las huelgas más multitudinarias de la historia reciente española (secundada entre un 85 y un 90% de la población activa) y de carácter pacífico. Los motivos fueron los incumplimientos del AES, así como las medidas ya explicadas tomadas por el PSOE. Fue una materialización de la ya maltrecha relación entre PSOE y UGT.

Podemos concluir que entre los años 1986 y 1987 se produjeron cambios suficientes, tanto sociales como políticos y laborales como para considerar la aparición de un nuevo paradigma de actuación de los sindicatos.

Segunda transición sindical

A continuación, introducimos el comportamiento de los sindicatos durante esta segunda transformación. A pesar de que los trabajadores, según encuestas recogidas en el estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas nº 2088 (1994), consideran que los sindicatos son organismos fundamentales, también opinan que necesitan un cambio para adaptarse a las nuevas necesidades de la población activa. Factores como el aumento de asalariados, la predominancia de pequeñas empresas, el desempleo o el aumento de cualificación laboral han provocado una fragmentación en el mercado laboral. Esta división no ha sido correctamente enfocada por los sindicatos, encontrando dificultades para cumplir el objetivo global de esta nueva etapa: mantener y mejorar las condiciones laborales.

Es por esto por lo que analizamos algunos de los principales problemas encontrados por estas organizaciones para cumplirlo. Uno de los principales obstáculos encontrados es el relacionado con las relaciones laborales, pues los sindicatos han reivindicado en diversas ocasiones que la protección ofrecida a la actividad sindical reglamentariamente no se traslada a la realidad. La

oposición de los empresarios o las dificultades de introducirse en pequeñas empresas o en empresas con trabajadores de “cuello blanco” (aquellos que realizan tareas de oficina y no manuales) o precarios. Los primeros no se sienten asalariados y por tanto, no ven afinidad entre sus intereses y la actividad sindical, mientras que los segundos temen ser sustituidos o destituidos por la inestabilidad de su puesto.

Junto a esto, también hemos de señalar las dificultades de los sindicatos para introducirse en ciertos sectores o empresas, sobre todo las de menos de seis trabajadores, lo que tiene como consecuencia que una gran parte de los que necesitan de su protección queden fuera de su ámbito de actuación. Se produce pues un círculo vicioso: “[...] las empresas en las que los sindicatos cuentan con mayor reconocimiento y en las que, por tanto, pueden realizar mejor su labor, son aquellas en las que los trabajadores tienen mejores condiciones de partida [...] en las empresas y sectores productivos en las que los trabajadores tienen más dificultades es donde los sindicatos tienen mayores obstáculos para conocerlos e intentar solucionarlos, ya que carecen del reconocimiento necesario para ello” (Serrano del Rosal, 2000, p. 179).

Otro aspecto que valorar es el relacionado con la protección hacia el empleo, tal y como se verá más adelante. Esta problemática ha contribuido al hecho de que los sindicatos actuasen con cautela (rozando en algunas ocasiones la pasividad, según las lecturas más críticas) evitando enfrentamientos. El desempleo español (que se puede llegar a considerar crónico) acarrea no sólo los problemas directos predecibles (conflicto, costes sociales, entre otros), pues también supone dificultar las negociaciones de las condiciones laborales de los empleados por su relativamente sencilla prescindibilidad.

De hecho, la negociación colectiva es otro de los focos en los que los sindicatos deben trabajar en la actualidad, pues además de esta pérdida de fuerza a la hora de negociar, en algunos sectores formados por pequeñas empresas no industriales no hay interlocutor legitimado para negociar. Incluso en sectores como la alimentación, donde hay una diferenciación entre empresas abismal, la negociación es complicada por las distintas situaciones, posibilidades y reivindicaciones de cada una.

Como ya hemos planteado con anterioridad, esta segunda transición abarca desde mediados de los 80 a la actualidad, por lo que es probable que se encuentre semejanza entre los problemas descritos anteriormente con los presentes en la actualidad. En este sentido, la organización sindical se enfrenta con algunos problemas de índole similar. Según el estudio de Bouza (1998, p.51), se entiende por “paradojas de la reminiscencia aquellas contradicciones que se plantean a toda organización entre su cultura tradicional de sustentación [...] y las necesidades de adaptación [...]”. Con el cambio de panorama laboral y social, los sindicatos tuvieron (y siguen teniendo) que evolucionar junto con el mercado laboral. Trasladado de manera concreta, uno de los principales obstáculos del sindicalismo del siglo XXI es su dificultad de abarcar con sus herramientas actuales las necesidades de los diferentes trabajadores, con las que hoy en día existen.

Se ha producido también un cambio de estrategia interesante con respecto a la primera transición sindical, pues se establece la negociación como vía alternativa a la confrontación. No se trata de evitar el conflicto directo, sino de explotar todos los recursos que están

establecidos, especializándose para los diversos casos laborales que la actualidad nos presenta. Esto ha dado lugar a una de las más interesantes discusiones en el debate sindical español, como ha sido la disputa sobre qué órgano es el que debe recaer la actuación sindical. Ambos sindicatos han mantenido diferentes posturas. UGT defiende la eficacia de las secciones sindicales (donde se tiene en cuenta a los afiliados), mientras que CCOO optaba por apoyar los comités de empresa (donde los intereses defendidos son la totalidad de los trabajadores del centro o centros).

Además, la captación de nuevos afiliados es otro de los focos en los que los sindicatos deben prestar atención. El hecho de que todo lo negociado por ellos se aplique de manera genérica a los trabajadores hace que muchos de estos no vean la necesidad de afiliarse, facilitando el denominado efecto gorrón. Es por ello por lo que se defiende la importancia de las secciones sindicales, de los que tienen voz y voto los afiliados. En caso de pertenecer a los sindicatos más representativos, estas estructuras tienen derecho a intervenir en las negociaciones colectivas (entre otras funciones). Es por ello por lo que sus acciones son importantes también para atraer nuevos afiliados. Este último problema descrito acarrea una falta de cuotas a estas organizaciones, lo que se traduce (por ser la principal vía de financiación) en una crisis económica continua y una imposibilidad de invertir en las estructuras especializadas que se necesitan para acercarse a los nuevos modelos de trabajador.

En la actualidad, este patrón de relación interorganizativa ha cambiado, trayendo consigo nuevas formas de interacción entre partidos políticos y sindicatos. Como ya se ha visto anteriormente, el sindicalismo español ha estado íntimamente ligado a determinadas ideologías defendidas por partidos políticos, siendo en algunos momentos difícil distinguir el fin de la estructura política y el inicio de la sindical. En el caso de UGT, con la convocatoria junto a CCOO de la huelga general de 1988 su relación con el PSOE se fracturó. No quiere decir que ambas organizaciones no estén unidas ideológicamente, pero esa relación formal tan característica ha desaparecido.

Esto conlleva un problema interno, pues la ideología queda desvinculada en apariencia, y externo, pues se trata de un estereotipo social muy difícil de romper. Por otro lado, la relación entre sindicatos en este periodo se ha caracterizado por un enfrentamiento estructural acrecentado en las elecciones sindicales (donde suelen optar por posturas radicales para diferenciarse). Esto dificulta su colaboración en futuras negociaciones, a pesar de que la imagen que se proyecte en un plano macro sea de unidad entre los grandes sindicatos españoles. Con respecto a los sindicatos corporativos (aquellos que defienden a trabajadores de una misma profesión, como los médicos), de cuadros (agrupan cuadros, mandos intermedios, superiores y ejecutivos, técnicos, administrativos y profesionales) y de empresa (agrupa a trabajadores de una misma empresa) existe una relación negativa por considerar que solo defienden los intereses de un grupo limitado de trabajadores.

Por último, las relaciones con los sindicatos europeos desde las cúpulas de los sindicatos se ven como algo necesario por la globalización. Existen limitaciones económicas para integrarse y desarrollarse en estos y limitaciones de atribuciones para la intervención real (que estos sindicatos sí que poseen). Desde las bases no se considera que sea de vital importancia relacionarse con estos sindicatos por las diferencias que existen en el terreno laboral de los

distintos países. Por tanto, se duda que las medidas aprobadas por estos sindicatos tengan cabida en España.

Una vez estudiado el entorno y estructura de los sindicatos durante la segunda transición, vamos a ahondar un poco más en sus estrategias. Además de conseguir nuevos afiliados o evitar el conflicto (como se ha visto anteriormente), “se podría considerar que la estrategia prioritaria de los grandes sindicatos durante la segunda transición sindical es la especialización vertical de sus estructuras” (Serrano del Rosal, 2000, p. 189). Se plantea así conseguir en primer lugar una mejor respuesta al panorama laboral especializado y particular de cada sector e incluso un mejor análisis para tener unas negociaciones más fructíferas. Como resultado se conseguiría a su vez una estabilidad en el empleo y cambiar su imagen ante los empresarios de organización agresiva. Para conseguir esto se ha de invertir en reforzar la estructura industrial de los sindicatos y fusionar aquellas que sean afines. “Con ello se persigue acercar el sindicato a los trabajadores [...] mostrando su conocimiento de los problemas concretos de los trabajadores, así como su especialización y capacidad para resolverlos.” (Serrano del Rosal, 2000, p. 189).

Teniendo en cuenta que el porcentaje de micro y pequeña empresa en España cubría el 96.55% de la red productiva española (EmpresaActual, 2020), otro de los objetivos de los sindicatos es introducirse en estos ambientes más restrictivos para ellos. Para ello han intentado promover elecciones sindicales en ellas, no resultando muy efectivo. Algunas de sus nuevas estrategias incluyen el uso de liberados sindicales que, en calidad de visitantes, hablen con los trabajadores y se informen de los problemas existentes, intentando a su vez que se afilien y delegando en ellos el control del cumplimiento del convenio. Esto implica una inversión de recursos que los sindicatos, como ya se ha visto, les cuesta disponer. Aún con ello, insisten en la importancia del trato con los trabajadores pues ven necesaria “[...]su presencia directa [...] para que los trabajadores abandonen la idea de que los sindicatos sólo atienden los problemas de los trabajadores de las grandes empresas.” (Serrano del Rosal, 2000, p. 190).

Precisamente, el incrementar y mejorar la gestión de sus recursos es otro de los principales objetivos sindicales, mediante tres estrategias secundarias. La primera versa sobre la captación de afiliados, para que se pueda depender de las cuotas y no de subvenciones que limiten su autonomía. De esta forma aumentan su presencia en sectores donde están asentados y a la vez disponen de medios para introducirse en aquellos ambientes más “abandonados”. Aumentar los afiliados en empresa que ya cuentan con trabajadores sindicados pasa por ofrecer una serie de incentivos (por ejemplo servicios jurídicos) donde los no afiliados deben pagar en contraste con la gratuidad ofrecida a los afiliados. Precisamente este aumento de la oferta de servicios de sindicatos es otra de sus estrategias, pero tildada de deficiente para captar nuevos adeptos (aunque no para mantener). Por último, se han reforzado las estructuras encargadas de la gestión y organización de los recursos para una mayor eficiencia.

Por último, el gran objetivo del sindicalismo actual consiste en la protección y promoción del empleo. Para ello “fomentan la negociación directa con el gobierno(s) para todos aquellos temas relacionados con la política laboral, ya sea de forma sectorial o global.” (Serrano del Rosal, 2000, p. 193). Como ya se sabe, en los últimos años la flexibilización del mundo laboral ha sido enorme, por lo que desde los sindicatos salen propuestas de solución basadas en (por

ejemplo) el reparto de empleo, capitalización de las empresas o el reciclaje de trabajadores. Desde los sindicatos también se presiona a los empresarios para que se facilite la información necesaria de los trabajadores a los delegados sindicales, tal y como se recoge en la ley. En la práctica, esto se pasa por alto, siendo una forma de no cumplir lo establecido en convenio. Aquellos trabajadores que se encuentran fuera de convenio se trata de proteger haciéndoles ver que los inconvenientes de esto superan a las ventajas (desprotección, disponibilidad continua, costes de la negociación individual...).

La negociación de convenios y su ampliación de cobertura es otra de las luchas de los sindicatos. El impulso de las negociaciones de convenios a niveles inferiores al sectorial consigue adaptarse a las circunstancias de cada centro, mientras que los convenios suprasectoriales consiguen que entre empresas de un mismo sector no se creen grandes desigualdades. Esto se denomina según el estudio de Serrano del Rosal (2000, p. 195) negociación articulada.

Impulsar la formación y el cambio de las estrategias de presión ha sido otro de los aspectos clave de las acciones seguidas por los sindicatos. No significa que la huelga esté en desuso, sino que se prefiere optar por vías menos “extremas”. Todas estas estrategias se ven muy impulsadas por los esfuerzos de mejora de las relaciones interorganizacionales y la desvinculación de partidos políticos.

Crisis de 1993-1995

En este apartado vamos a explicar la primera de las dos grandes crisis económicas contemporáneas vividas por la democracia española, así como sus efectos en el mercado de trabajo y las actuaciones de los sindicatos en pro del objetivo de la segunda transición sindical: la mejora y mantenimiento de las condiciones laborales.

Para comprender mejor el contexto de esta recesión, hay que entender sus orígenes y efectos en la economía española. Esta crisis “se dio a fines de 1992, se sufrió intensamente en 1993 y se empezó a dejar atrás en 1994” (Sánchez, 2010). Sus inicios tienen que ver con la llegada tardía a España de la crisis del petróleo (provocada por la Guerra del Golfo) y el estallido de la burbuja inmobiliaria en Japón en 1990. Poco antes de la llegada de esta crisis, las cuentas públicas tenían una gran deuda por las fuertes inversiones para eventos como la Exposición Universal de Sevilla o los Juegos Olímpicos de Barcelona (ambas celebradas en 1992) entre otras. Con la llegada de la crisis la tasa de desempleo en diciembre de 1993 era del 22%, mientras que el PIB cayó un 1% anual (datos de Expansión, s.f). Además, la deuda pública constituía un 68% del PIB y la tasa de morosidad aumentó notablemente. Por otro lado y a raíz de una fuerte sequía, el sector agrario se vio fuertemente golpeado, especialmente en Andalucía. En 9 meses se llegó a devaluar la peseta 3 veces y reducir la prestación de desempleados sin hijos a cargo. Es a raíz de esta crisis que en 1997 se creó, mediante el Pacto de Toledo, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Fue entonces cuando todos los interlocutores sociales (PSOE que se encontraba en el Gobierno, CEOE y sindicatos) optaron por un diálogo social. Entendieron la gravedad de la crisis no sólo para España, sino también para cumplir con las exigencias que se le pedían para participar en la Unión Monetaria de la Unión Europea. En julio de 1993 se puso en marcha “un

proceso de negociaciones tripartitas que se llevarían a cabo mediante la constitución de cuatro mesas dedicadas a abordar las cuestiones relacionadas con la protección social, la política de rentas, la reforma del mercado de trabajo y el establecimiento de medidas de apoyo al sistema productivo” (Redero, 2008, p. 149). Las medidas que se pusieron en marcha desde el Gobierno fueron de corte liberal: moderaciones salariales, flexibilizar el empleo, contención del gasto público... Ya hemos visto que, precisamente el debate entre sindicatos y la CEOE sobre la liberalización del mundo laboral, había provocado tensiones durante la época de concertación social.

Además, se reformó el Estatuto de los Trabajadores, se legalizaron las empresas de trabajo temporal como agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro, se fomentó la parcialidad de los contratos... También se dieron facilidades a los empresarios para despedir a sus trabajadores. Por todo esto, los sindicatos no aceptaron la mayoría de las medidas del Gobierno, especialmente aquellas decididas de manera unilateral (como la revalorización de las pensiones). El 27 de enero de 1994 se convocó por parte de CCOO y UGT (y secundada por otros sindicatos minoritarios) una huelga general a raíz de la reforma laboral de ese año. “Obtuvo un éxito notable, aunque el seguimiento distó bastante de ser total” (Redero, 2008, p. 150).

Aun así no se buscaba un enfrentamiento directo con el Gobierno. Esto se apreciaba en que, excluyendo esta huelga general (que se convocó una vez aprobada la reforma), la estrategia que se siguió era detener mediante movilizaciones puntuales y negociación colectiva las medidas convenio a convenio.

A pesar de conseguir un repunte en ambos (la tasa de cotizantes creció un 7.7% en UGT y casi un 22% en CCOO) (Tobarra, 1993) su debilidad fue clara. Tal y como señala Espina (1991, p.191-192, como se citó en Redero San Román, 2008, p.151) en su estudio “los sindicatos, que en los modernos sistemas de relaciones industriales más que meros mecanismos de resistencia son instrumentos de mejora de las condiciones sociolaborales de los trabajadores, suelen tener más dificultades para alcanzar sus reivindicaciones en las etapas de crisis que en las de auge económico”. Aquellos sectores donde el sindicalismo español era más combativo (como el metal o la minería) se encontraban en un momento de debilidad por la desindustrialización, además de la pérdida de conciencia de clase (Serrano del Rosal, p. 201-202).

Otro factor importante para explicar esta debilidad fue su nueva estructura. A comienzos de la década de los noventa, las centrales sindicales hacía tiempo que habían dejado de ser un movimiento social con débiles estructuras organizativas y se habían convertido en grandes organizaciones con un nivel de burocratización realmente considerable, muy jerarquizadas y que tenían un fuerte control sobre sus afiliados (Serrano del Rosal, 2000, pp. 111 y ss). Obviamente, las cuotas de los afiliados no cubrían el nuevo entramado sindical, por lo que pasaron a depender de los Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas. Además, la situación económica dentro de ellos era bastante inestable por las numerosas deudas de ambos que no se pudieron resolver ni siquiera con el patrimonio sindical devuelto en 1986.

Los sindicatos, como se puede apreciar, no pudieron hacer frente a las peticiones de la clase

trabajadora española a pesar de su aumento de afiliación en los años de recesión. De hecho, este aumento de trabajadores afiliados puede deberse a los servicios jurídicos que ofrecen los sindicatos o incluso por la protección frente al despido o al empeoramiento de condiciones laborales. En plena efervescencia de la crisis, el estudio nº2082 del CIS (1994) demuestra que un elevado porcentaje no estaba de acuerdo con las actuaciones de los sindicatos llevadas a cabo para paliar la crisis (un 36% de los entrevistados). Este mismo estudio muestra un inicio del desencanto sindical, pues un 55.7% de los entrevistados consideraba que los sindicatos contribuían poco o muy poco a la mejora económica del país.

“A partir de entonces, abrirán una nueva etapa en la que su estrategia se encaminará de forma muy prioritaria a defender los intereses de los trabajadores mediante la intensificación de la acción sindical en los centros de trabajo –con el apoyo de las federaciones de industria y contando con unos dirigentes de empresa cada vez menos ideologizados– y a través del diálogo social, concebido éste como una vía fundamental para alcanzar las reivindicaciones sindicales y modificar aspectos legales que afectan a las relaciones laborales, al empleo y a la protección social (los acuerdos se referirán a materias concretas y sin objetivos políticos)” (Fidalgo, 2007, p. 284).

5.LA CRISIS DE COMIENZOS DEL SIGLO XXI. LA GRAN RECESIÓN

En este apartado profundizaremos en la que probablemente haya sido una de las crisis más importantes a nivel mundial. Según los estudios de Islam y Verick (2013, p.54), a pesar de que el detonante fue el estallido de la burbuja inmobiliaria, los factores que subyacen a esta crisis fueron “una política monetaria flexible, desequilibrios globales, la subestimación del riesgo y una regulación financiera laxa”, siendo España fue uno de los países más afectados de la OCDE , aumentando su desempleo entre el tercer trimestre de 2007 hasta el mismo trimestre de 2009 un total de 10.3 puntos porcentuales.¹⁴

Vamos a exponer brevemente el panorama español frente a esta enorme recesión para poder entender el panorama al que se enfrentaban los sindicatos. El año 2008 resultó curioso, pues durante su primera mitad y ajenos a la crisis que venía, se mantuvo el empleo en su misma línea (igualando creación de empleo y paro a partes iguales). Esto se puede observar en los datos ofrecidos por el Servicio Estadístico EEPP¹⁵. En marzo de 2008 se mantenía una relación parecida entre altas y bajas de afiliación al Régimen General (RG), apreciándose este mismo mes un aumento de altas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) por lo que debió de haber una creación de empleo. Estos datos se revirtieron completamente en diciembre de 2008; el número de bajas en ambos regímenes era muy amplio en comparación con las altas (en el caso del RG las bajas superaban por más de 300.000 asalariados y en el RETA se dieron de baja 50.352 empresarios, dándose de alta 29.808).

¹⁴ Fuente: Global Economic Prospects Database del FMI.

¹⁵ Fuente: Servicio estadístico EEPP. (2008). Altas y Bajas Afiliación Seguridad Social.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST167/EST315/EST316>

Aún así, los peores datos llegaron en los últimos meses de 2012 y principios de 2013, donde llegamos al 26.94% de tasa de paro.¹⁶ Esta crisis ahondó más en uno de los mayores problemas del mercado laboral español: el paro juvenil. Es de hecho en 2013 cuando se rozó el 56% de paro entre los jóvenes menores de 25 años.¹⁷

Como ya se ha visto en la anterior crisis, fue un momento de crecimiento de afiliados en los sindicatos, probablemente por los mismos motivos (asesoría jurídica, protección frente a despido, etc). En el caso de UGT, en 2008 contaba con 1.152.451 afiliados, llegando a sus máximos en 2010 con 1.209.651. A partir de ese año, comienza un declive de afiliación, especialmente brusco entre 2014 y 2015 para recuperarse lentamente después. Hoy en día, no hay vuelto a sobrepasar el millón de trabajadores sindicados (en 2020 eran 978.622)¹⁸. Por su parte, CC.OO fue el sindicato mayoritario durante esta crisis, llegando en 2008 a 1.201.520 asalariados afiliados. El declive sindical también le afectó, no sobrepasando en 2013 el millón de sindicados (976.354 según nuestra fuente). Este declive nuevamente fue especialmente brusco entre 2014 y 2015 (en este último año se contaba con 909.052 trabajadores en sus filas).¹⁹

Estos datos nos llevan a pensar que existía un cierto desencanto con la actitud de los sindicatos durante la crisis, materializada en la reforma de 2012 tal y como veremos a continuación.

La reforma de 2012 y consecuencias para los sindicatos.

El 13 de febrero de 2012 entró en vigor una de las reformas más importantes y polémicas del terreno laboral español mediante el Real Decreto Ley 3/2012. Se había propuesto a los interlocutores sociales (UGT, CC.OO, CEOE y CEPYME) en las que se intentaron llegar a acuerdos sobre temas como la negociación colectiva o la contratación (entre otras cosas). Inicialmente, estas negociaciones ayudarían a establecer la reforma. Aunque se acercaron posturas, no se consiguió llegar a acordar nada, por lo que el Gobierno (el PP) legisló unilateralmente.

Uno de los principales puntos de la reforma era la prioridad que le daba a los convenios de empresa frente a los de mayor rango (como sectoriales o autonómicos), así como las facilidades otorgadas a los empresarios para descolgarse de convenios colectivos. La prórroga indefinida de los convenios vencidos pasaba a ser de dos años, y en caso de no llegar a acuerdo entre los interlocutores de la empresa legitimados se debía acudir a una solución extrajudicial de conflictos.

Además, se redujo la indemnización en caso de despido (de 45 a 33 días) y se ampliaron las causas por despidos objetivos, junto al hecho de que no hizo falta autorización previa para realizar un Expediente Regulador de Empleo (ERE) (Grecia y España han sido los únicos países en llevar a cabo esta medida) y se intentaron reorientar las bonificaciones a la contratación, con especial incidencia en los jóvenes y parados de larga duración.

Todo esto se acompañó de una bajada salarial generalizada y una congelación salarial para los funcionarios, con el objetivo de recuperar la competitividad perdida aun a costa de sacrificar el poder adquisitivo de los trabajadores y el Estado de Bienestar en sí mismo.

¹⁶ Fuente: INE , periodo 2007 a 2013.

¹⁷ Fuente: Eurostat (<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>)

¹⁸ Fuente: página oficial de UGT (<https://www.ugt.es/porta1-de-transparencia/C%C3%B3mo%20Somos>)

¹⁹ Fuente: Informe 123 de julio de 2016 de Fundación 1 de Mayo (<https://1mayo.ccoo.es/467067d7814a489fb8e6d2bfbcb5d86d000001.pdf>)

Como se puede observar, esta reforma se inclinaba por la liberalización del mercado laboral, llegando a ser cuestionada su legalidad en la práctica por los propios tribunales (como ejemplo, se puede consultar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 1728/2013, sobre la calificación de despidos). Ambos sindicatos emitieron también circulares y quejas públicas criticando la vulnerabilidad e inestabilidad en la que dejaba esta reforma al trabajador. En consecuencia, se podría decir que “las reformas laborales casi han prescindido del diálogo social y se ha constatado que ni han impedido la pérdida salarial directa ni han conseguido incrementar los ingresos indirectos. Por el contrario, “han ayudado a aumentar la pobreza y la desigualdad social” (Moral Martín, 2015, p. 26). El informe emitido por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social del periodo 2009-2018 afirma que, a pesar de mejorarse los datos entre 2015 y 2016, la tasa de pobreza y el riesgo de exclusión social no ha recuperado los niveles anteriores a la Gran Recesión.²⁰

Este contexto social ha provocado un auge de la precariedad laboral. Unido a la falta de conciencia de clase ya perceptible desde la segunda transición sindical y a una fragmentación y externalización productiva, así como otros motivos descritos por el estudio de Moral Martín y Brunet i lcart (2018, p.310) (influencia de la economía informal, corporativismo, gobernanza sindical cambiante, relaciones de empleo atípicas...) el panorama sindical derivado de esta crisis es cuanto menos preocupante para el papel de los sindicatos.

Además, el diálogo social para el desarrollo de estas reformas es nulo (a pesar de los intentos iniciales de negociación), lo cual pone en jaque dos cuestiones. Por un lado, el hecho de que los sindicatos no hayan sido capaces de negociar de manera satisfactoria a pesar de las necesidades y demandas urgentes de los trabajadores ha creado mucha insatisfacción entre la población española.

Que se haya legislado sin necesidad de un pacto social sienta bases para futuras legislaciones unilaterales por parte del Gobierno, dejando de lado una de las funciones que mantienen activos los sindicatos: la negociación colectiva.

Para sobreponerse a esto, en las próximas recesiones económicas los sindicatos deberán optar por estrategias de negociación y presión si es necesario, con el fin de sentarse en la mesa con los demás interlocutores y llegar a acuerdos donde se maximicen los beneficios de la economía a la par que se mantienen unas condiciones mínimas dignas para los trabajadores, evitando también una mayor flexibilización del empleo.

Además, “la derogación de los aspectos centrales de la reforma laboral del año 2012 es condición necesaria para recuperar un cierto equilibrio en las relaciones laborales” (Sordo, 2019, p.68).

6.CONCLUSIONES.

Como se ha podido comprobar a lo largo de todo el trabajo, los sindicatos contemporáneos tienen una larga historia, comenzando a reconocerse como tal durante el siglo XIX en nuestro país. A partir de su nacimiento, toman fuerza primero como asociaciones profesionales y

²⁰ Fuente: Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (14 de junio de 2021). https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/inclusionSocialEspana/Evolucion_indica_pobreza_09_18.pdf

después como elemento de cambio social y político durante la II República, estructurados como organizaciones sindicales con gran influencia política e ideológica. Surge aquí la Unión General de los Trabajadores. Posteriormente, durante el franquismo se ven obligadas al exilio y la actividad sindical permanece en clandestinidad al declararse ilegal. Surgen en este tiempo Comisiones Obreras, fruto de las comisiones negociadoras de los conflictos de empresas. Junto con la UGT será de los grandes sindicatos en la historia española.

Con la transición sindical y la legalización de los sindicatos se abren dos etapas. La primera transición sindical tuvo como objetivo el desarrollo de la democracia española y garantizar su estabilidad como organizaciones. La segunda etapa se enfrentó a un inicio del declive sindical, intentado a la vez mantener o mejorar las condiciones laborales y ser tomadas en cuenta como interlocutores en las negociaciones colectivas mediante diferentes estrategias. En cada una de ellas la estructura de la organización, financiación y otros factores evolucionan junto con el mercado laboral y la sociedad española.

La crisis de 1993/1995 les dio un ligero aumento de la afiliación, pero sería un indicio de la debilidad sindical que se vería más claramente en la Gran Recesión. En esta gran crisis se inició una decaída del sindicalismo español a nivel institucional, viéndose incapaces de cumplir con las demandas de la clase trabajadora.

Los sindicatos necesitan por tanto ser estables como organizaciones para poder afrontar los cambios repentinos del mercado laboral, así como flexibilizar su modelo para que cubra las nuevas formas de trabajador que surgen en este siglo. El brusco descenso de la tasa de afiliación y las bajas de los sindicatos indican que estas organizaciones están teniendo dificultades para conseguir estos objetivos.

“Con todo, parece que las organizaciones sindicales tratan cada vez más de distanciarse de los partidos políticos, lo que demuestra su disposición a defender los intereses económicos de los trabajadores” (Fundación 1º de mayo et al., 2015, p.56).

Tal y como se expresa en el estudio de De la Villa y García-Perrote (2014, p.182) “en la actual estructura productiva existen graves dificultades para que los sindicatos de clase logren una agregación armónica de intereses [...]”, por lo que parece que se “impone el nacimiento de un nuevo sindicalismo adaptado también a las necesidades globales”. Estas estrategias (entre las que se incluye la colaboración entre organizaciones sindicales de distintos países) aún están en desarrollo, pero es necesario que lleguen cuanto antes al ambiente cambiante del siglo XXI.

En un país marcado por las políticas laborales flexibilizadoras que precarizan a los trabajadores, una acción sindical es más que necesaria; aún con más hincapié en este momento donde se espera una crisis económica aún mayor que la acontecida en 2008, pues tal y como señala Taboadela (1997,p.251), “aún a pesar de todos estos problemas, el conflicto laboral continuará existiendo, y mientras eso ocurra, el movimiento sindical tendrá buenas razones para continuar defendiendo y articulando los intereses de los trabajadores”.

7.BIBLIOGRAFÍA.

Amaral, Branca do. (1968), A organização corporativa da lavoura e a crise da agricultura portuguesa. *Estudos Sociais e Corporativos*, 28.

Avilés, J. (2009). El terrorismo anarquista como propaganda por el hecho: de la formulación teórica a los atentados de París (1877–1894). *Historia y Política*, 21, 169-190.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/Hyp/article/download/44489/26066/0>

Bernal García, F. (2008). *El sindicalismo vertical. Control laboral y representación de intereses en la España franquista. La Delegación Nacional de Sindicatos (1936–1945)*. EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE.
https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/10411/Bernal_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bouza, F. (1998). La opinión pública interior en un sindicato histórico de clase: paradojas de la reminiscencia y modelos cognitivos. *Papers. Revista de Sociologia*, 54, 49–77.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.1912>

Centro de Investigaciones Sociológicas. (1994, febrero). VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL (II) (N.º 2082).
http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2080_2099/2082/es2082mar.pdf

Centro de Investigaciones Sociológicas. (1994, mayo). SINDICATOS (N.º 2088).
http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2080_2099/2088/es2088mar.pdf

De la Villa Gil y García-Perrote Escartín (Coords.) (2014). *Los Sindicatos*. Thomson Reuters Lex Nova.

Domingo, A. (2014, 28 agosto). *Maquis: los últimos guerrilleros*. Extraído el 6 de junio de 2021 desde https://cadenaser.com/programa/2014/08/28/ser_historia/1409181428_850215.html

El origen de los derechos laborales. (2012). En *mientrastanto.org*.
<http://www.mientrastanto.org/boletin-105/notas/el-origen-de-los-derechos-laborales>

EmpresaActual. (16 enero de 2020). Las pymes reinan en España. *EmpresaActual*
<https://www.empresaactual.com/tipos-empresa-por-tamano/>

Espina, A. (1991): «Los sindicatos y la democracia española. La huelga general de diciembre de 1988 y sus implicaciones políticas»; en Redero, M. (2008). Los sindicatos en la democracia: de la movilización a la gestión. *Historia y Política*, 20, 129–158.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2748238.pdf>

Expansión. (s. f.). Desempleo de España Marzo 1993. *datosmacro.expansion.com*.
<https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?dr=1993-03>

Fernández López, J. F. (2018). *Movimientos obreros en el siglo XIX*. Extraído el 3 de abril de 2021 desde <http://www.hispanoteca.eu/Espa%C3%B1a/Movimientos%20obrerros%20en%20el%20siglo%20XIX.htm>

Fidalgo, J. M^a. (2007): «Treinta años de sindicalismo democrático»; en Valdés DalRé, F. (Dir.): *30 años de libertad sindical*, Madrid, Fundación Largo Caballero, pp. 278-288.

Fideus (2007). *Frente Popular*. <https://www.fideus.com/partis%20-%20frente%20popular.htm>

Fundación 1º de Mayo, Bernaciak, M., Gumbell-McCormic, R., & Hyman, R. (2015, marzo). EL SINDICALISMO EUROPEO: ¿DE LA CRISIS A LA RENOVACIÓN? *Cuadernos*, N.º 40. <https://castillayleon.ccoo.es/382bc8fb9ce05ad17687e7b0a8e39b83000001.pdf>

Fundación 1º de Mayo. (2016, julio). La afiliación a CCOO. Evolución, estructura y trayectorias. (N.º 123). <https://1mayo.ccoo.es/467067d7814a489fb8e6d2bfbcb5d86d000001.pdf>

García Murcia, J. & Martín Valverde, A. (1998). *Glosario de empleo y relaciones laborales*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Giménez Martínez, M. A. (2015). El sindicalismo vertical en la España franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo. *Revista Mexicana de Historia del Derecho*, XXXI, 223–257. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/historia-derecho/article/view/10213/12239>

Hernández Chinarro, O. (2013). La huelga de 1917 en Madrid. *Historia 2.0*, 6, 109–131. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4793300.pdf>

Hipatia, L. O. (2017, 16 noviembre). *Las condiciones laborales de los obreros*. Extraído el 10 de junio de 2021 desde <https://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/las-condiciones-laborales-de-los-obreros-en-el-siglo-xix/>

Islam, I., y Verick, S. (Eds.) (2013). *De la Gran Recesión a la recuperación del mercado de trabajo* (1ª ed.). Plaza Y Valdes.

Jodar, P. (2006). *Conflictividad y huelgas generales en España (1993–2004)*. <https://www.upf.edu/documents/3885005/3889624/TrabajoMundoPereJodar.pdf/5d9d5d2f-96af-4556-bfb7-5de086961ec9>

La Moncloa. (2019). *La dictadura de Primo de Rivera y la II República*. <https://www.lamoncloa.gob.es/espana/paishistoriaycultura/historia/Paginas/index.aspx#republica>

Lévesque, C., Murray, G., Dufour, C., & Hege, A. (2011). Legitimidad y poder para la renovación sindical. *Documentos*, 21, 1-52. <https://www.ehu.eus/documents/6902252/7273637/Legitimidad-y-poder-para-la-renovacion-sindical.pdf/1ab1dab5-c6db-4393-884a-f77eb791a263?t=1499944609000>

Maravall, J. M. (1981). *La política de la transición*. Taurus Ediciones S.A.

- Marín Arce, J. M. (1996). La Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS) : una experiencia de unidad de acción sindical durante la transición. *Espacio Tiempo y Forma. Serie V, Historia Contemporánea*, 9, 295–313. <https://doi.org/10.5944/etfv.9.1996.2918>
- Márquez, J. (2016, 27 julio). *La Revolución de Asturias de 1934*. Extraído el 7 de junio de 2021 desde <https://historiageneral.com/2015/10/28/la-revolucion-de-asturias-de-1934/>
- Martínez, R., & Avellaneda, R. P. (1985). El asociacionismo empresarial español en la transición. *Papeles de la economía española*, 22, 84–114. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/022art05.pdf
- Moral Martín, D. (2015). La presencia sindical y las crisis en el Estado español: 1975–1985 y 2008–2015. *Revista Internacional de Organizaciones*, 14, 7–30. <https://doi.org/10.17345/rio14.7-30>
- Moral Martín, J.D.; Brunet i Icart, I. (2018). La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales. *Sociología del Trabajo*, nº93, 307-326.
- Moral-Martín, D. (2020). Origen del Sindicalismo como Asociacionismo Profesional en el siglo XVI. *Anduli*, 19, 133–152. <https://doi.org/10.12795/anduli.2020.i19.06>
- OCDE. (2014). La reforma laboral de 2012 en España (N.º 77). Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Page, D. (2015, 9 marzo). *Todas las crisis de España: de la Edad Media al banco malo*. Extraído el 1 de junio de 2021 desde <https://www.expansion.com/2013/05/04/economia/1367690914.html>
- Rijnen, H. (1985). La CEOE como organización. *Papeles de Economía Española*, 22, 115–121.
- Roser, M. (2013, 23 mayo). Life Expectancy. Our World in Data. <https://ourworldindata.org/life-expectancy>
- Sánchez, A. P. (2010, 9 noviembre). Crisis económica de 1993: algunos aspectos destacados. *Finanzas.com*. <https://www.finanzas.com/crisis-economica-de-1993-algunos-aspectos-destacados#:~:text=La%20demora%20en%20la%20unificaci%C3%B3n,a%20la%20del%20resto%20de>
- Sánchez Galán, J. (2020, 15 junio). *Anarcocomunismo*. Extraído el 4 de abril de desde <https://economipedia.com/definiciones/anarcocomunismo.html>
- Segunda República (5 de abril de 2021). En *Historia de España*. <https://historiaespana.es/edad-contemporanea/segunda-republica>.
- Serrano del Rosal, R. (2000). *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo* (Vol. 15). Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Sordo, U. (2019). *¿Un futuro sin sindicatos?* Fundación 1º de mayo.

- Taboadela, O. (1993). La afiliación sindical: hacia una aproximación del sistema de representación de intereses en el sindicalismo español contemporáneo. *Colección Tesis Doctorales*, 26/93. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/4100/1/T17751.pdf>
- Taboadela, O. (1997). Representatividad y afiliación en el movimiento sindical español. *Papers. Revista de Sociologia*, 51, 239–252. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v51n0.1868>
- Tébar Hurtado, J. (2020). El sindicato en España: del fordismo al capitalismo globalizado (1939–1999). *Sociología del Trabajo*, 97, 1–12. <https://doi.org/10.5209/stra.73180>
- Tobarra, S. (1993, 11 mayo). La crisis provoca un aumento del 15% en la afiliación a UGT y CC OO. *El País*. https://elpais.com/diario/1993/05/11/economia/737071208_850215.html
- Torrero Mañas, A. (2008, septiembre). La crisis de la Economía Española. *Documentos de Trabajo*, N.º 09/2008. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (SERVILAB). http://www3.uah.es/iaes/publicaciones/DT_09_08.pdf
- Unión General de Trabajadores. (2021, 26 abril). Publicaciones. UGT. <https://www.ugt.es/publicaciones>
- Unión Sindical Obrera. (2017, 11 julio). Historia. Sindicato USO. <https://www.uso.es/historia/>
- Webb, S., & Webb, B. (1898). *The History of Trade Unionism*. Longmans, Green & Co., London and New York.